

La designación del recurso preventivo como una oportunidad preventiva
Materiales Informativos. Folleto 1

La designación del recurso preventivo

Autoría: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud ISTAS-CCOO, con la colaboración de la Federación de Industria de CCOO. | Financiado por: FEPRL, FSP.

Editado por: ISTAS-CCOO | Diseño y producción: QAR Comunicación, SA | Valencia, 2019

Este trabajo se elabora en el marco de la acción: *La designación del recurso preventivo como una oportunidad preventiva. Materiales informativos* (Código de la acción: AS2018-0050).

FINANCIADO POR:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



istas

Colabora:

CCOO
industria

Introducción

La figura del recurso preventivo aparece a finales de 2003 con la Ley 54/2003 que reforma la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Su propósito es mejorar el control del cumplimiento de la normativa reforzando la función de vigilancia y control ante situaciones de especial riesgo. De este modo se pretende contribuir a reducir la siniestralidad laboral y fomentar la cultura preventiva y la integración de la prevención en la empresa.

Las personas que ejercen como recurso preventivo deben contar con una formación mínima en materia preventiva equivalente al nivel básico, complementada con formación teórica y práctica específica sobre los trabajos, las técnicas a desarrollar, las normas, los riesgos y las medidas preventivas a aplicar, y las actividades a vigilar, que determinaron su presencia. En la práctica nos encontramos con que en muchos casos recibieron la formación hace mucho tiempo, y por tanto no está actualizada.

Aunque el concepto es conocido siguen existiendo dudas interpretativas en torno a esta figura y su aplicación es difusa y de bajo impacto preventivo. Por otra parte existe un gran desconocimiento por el resto de la plantilla de quién es y qué hace el recurso preventivo: no están claros los límites de dónde empieza y acaban las obligaciones de esta figura, cuáles son sus responsabilidades o garantías... Se cuestiona si se está haciendo un uso correcto del recurso preventivo.

Las actividades del CNAE 29, objeto de este proyecto, comprenden procesos con diversos riesgos propios de la fabricación, la pintura, el ensamblaje y hasta la logística o la puesta en servicio y mantenimiento de equipos donde sería necesaria la presencia de recursos preventivos en diversas tareas.

El objetivo de esta publicación es proporcionar a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras la información necesaria para conocer qué es y qué funciones tiene el recurso preventivo.



1. EMPECEMOS POR EL PRINCIPIO

▶ ¿Qué es un recurso preventivo?

Se considera un recurso preventivo a una o varias personas designadas o asignadas por la empresa, con la formación y la capacidad adecuadas en prevención de riesgos laborales, que dispone de los medios y los recursos necesarios y son suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas que así lo requieran (NTP 994).

El recurso preventivo vigilará que las operaciones que han motivado su presencia se realicen conforme a las normas de seguridad establecidas.

Los medios y los recursos necesarios para que el recurso preventivo realice sus funciones correctamente correrán a cargo de la empresa y comprenderán los recursos materiales, económicos y humanos necesarios.

El concepto de suficientes en número dependerá de las características particulares de cada tarea, lugar de trabajo, instalaciones, máquinas y equipos. El recurso preventivo es una medida preventiva complementaria y nunca suplementaria, y no se puede utilizar para sustituir aquellas medidas de prevención o protección que de por sí son obligatorias por ley.

▶ ¿Quién puede ser nombrado recurso preventivo?

El art 32 bis de la LPRL establece que podrán ser **designados** recursos preventivos:

- Una o varias personas designadas por la empresa.
- Una o varias personas integrantes del servicio de prevención propio de la empresa.

- Una o varias personas del servicio de prevención ajeno concertado por la empresa.

Además, la empresa podrá asignar también la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores o trabajadoras de la propia empresa, aunque no formen parte del servicio de prevención propio ni sean trabajadores o trabajadoras designadas, siempre que reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades de vigilar y cuenten con la formación preventiva correspondiente, que como mínimo serán las funciones del nivel básico.

▶ ¿Cuándo es necesaria y obligatoria la presencia de un recurso preventivo?

El art. 32 bis, apartado 1 LPRL establece que, para cumplir con su deber de protección de los trabajadores y las trabajadoras, la empresa podrá asignar la presencia de un recurso preventivo en los siguientes casos:

- Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad por la concurrencia de operaciones diversas que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
Ejemplo de ello serían las tareas de instalación o reparación de extractores en el techo de una nave, en una instalación en la que a la vez está trabajando otro personal distinto en sus tareas habituales.
- Cuando se realicen actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales, que son los que se recogen en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.
Como ejemplo serían los trabajos de pintura o imprimación de metales clasificados como cancerígenos o mutágenos por el Reglamento CLP.

- Cuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social lo requiera, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

Esto puede suceder cuando la Inspección considera que las medidas adoptadas por la empresa no son adecuadas, suficientes o acordes a los principios de acción preventiva del art. 15 LPRL. En este caso, la empresa tiene la obligación de revisar la evaluación de riesgos y modificar la planificación preventiva.

En la evaluación de riesgos se identificarán las tareas en las que se lleven a cabo procesos peligrosos o con riesgos especiales en los que los recursos preventivos deberán estar presentes, y su actividad preventiva deberá estar recogida en el plan de prevención.

► ¿Quién decide su nombramiento?

La empresa será quien nombre uno o varios recursos preventivos que cumplan con los requisitos de capacitación, siempre que se de alguno de los supuestos recogidos en el art. 32 bis LPRL. El nombramiento deberá estar incluido en la planificación preventiva.

Puede suceder que concurren varios riesgos de manera simultánea en la empresa, lo que requiere la presencia de un recurso preventivo para vigilar cada tipo de riesgo. En estos supuestos, para la elección del recurso preventivo, se tomarán en cuenta criterios como por ejemplo el nivel de formación, la antigüedad, la experiencia...

► ¿Cuántos recursos preventivos son necesarios nombrar?

La legislación ha dejado abierto este punto, estableciendo que el número de recursos preventivos "debe ser suficiente". Esto puede ocasionar que la empresa realice nombramientos masivos, lo que alteraría el sentido de esta figura preventiva: **todos son recursos preventivos de todos**.

Materialmente resulta complicado que todo el personal asignado de forma masiva posea conocimientos específicos de las tareas que están desarrollando, además la plantilla tiene que conocer quién es el recurso preventivo y para qué ha sido nombrado, así como que deben ser informados de que han de seguir las indicaciones que el recurso preventivo les realice.

► ¿Qué ocurre si te nombran recurso preventivo?

Existe obligación por parte del personal que forma parte de la actividad preventiva de la empresa, con la formación y capacidad exigida (personal designado o un miembro del servicio de prevención propio), de aceptar este nombramiento.

En el caso del trabajador o la trabajadora asignados deberán cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio de su poder de dirección, por lo que estarían obligados a aceptar el nombramiento con los límites que se establecen en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores sobre movilidad funcional y el art. 41 sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Lo aconsejable sería que el recurso preventivo asignado ya conociera el proceso que tiene que controlar, así como las medidas preventivas aplicables. Pero en todo momento, el recurso preventivo puede solicitar al servicio de preven-

ción todas las aclaraciones que considere necesarias sobre las condiciones de trabajo que deberá controlar.

Sin embargo, en determinados supuestos puede ser que con las funciones de nivel básico no sean suficientes porque podría tratarse de riesgos que requieren conocimientos más técnicos o cuya labor de prevención sea complicado para un recurso preventivo que solo cuenta con conocimientos básicos de prevención. En este caso se requeriría la designación de un recurso preventivo que cuente con un nivel intermedio o superior, o bien se podría proporcionar una formación complementaria a la de nivel básico. La formación será acorde a los riesgos.

Es necesario registrar el nombramiento de los recursos preventivos o trabajadores asignados en un documento para el que existen modelos de actas de nombramiento.

► ¿Cuáles son las funciones y facultades de un recurso preventivo?

La principal función de un recurso preventivo es la vigilancia del cumplimiento de las actividades preventivas para las que haya sido nombrado en el lugar de trabajo comprobando su eficacia, su adecuación a los riesgos ya definidos y en la evaluación de riesgos y su adecuación a riesgos no previstos.

Para realizar su labor, el recurso preventivo deberá permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo que duren las situaciones (actividades o tareas) que han motivado su presencia.

El lugar de emplazamiento o **ubicación** del recurso preventivo deberá ser seguro y no suponer ningún riesgo añadido para el resto de la plantilla ni para él mismo.

En el caso de que el recurso preventivo **detectara u observara un deficiente cumplimiento** de las actividades preventivas podrá:

- Dar las indicaciones necesarias a las trabajadoras y los trabajadores para que esas actividades se acometan de forma segura y saludable, y de manera correcta e inmediata.
- Dar a conocer a la persona responsable de la empresa estas circunstancias para que adopte las medidas necesarias, si estas no hubieran sido aún subsanadas. Para ello debe establecerse un procedimiento de comunicación directo y eficaz entre la empresa y el recurso preventivo.

Lo más conveniente es que cualquier comunicación sea por escrito para que quede registro de la actuación realizada.

¿Facultad de paralizar trabajos? Aunque en la ley no se establece de manera expresa, la empresa, en el uso de su poder directivo, podría otorgar al recurso preventivo la facultad de interrumpir la actividad de los trabajadores y las trabajadoras en los supuestos y términos que se determinen.

► El recurso preventivo en la coordinación de actividades empresariales

Ante la concurrencia de varias empresas en un mismo centro de trabajo, la obligación de designar recurso preventivo recaerá sobre aquella que realice operaciones o actividades que modifiquen o agraven los riesgos presentes en el centro, o bien que sean peligrosas o con riesgos especiales para todo el personal implicado en esa actividad.

La persona o personas encargadas de la coordinación deberán colaborar

necesariamente con los recursos preventivos de las empresas concurrentes. Además, quienes ejerzan el cargo de coordinadores de la actividad preventiva podrán ser también recurso preventivo.

► ¿Qué garantías tiene un recurso preventivo?

Si el recurso preventivo es personal designado o un miembro del servicio de prevención propio de la empresa, cuenta con las mismas garantías que asisten a la representación sindical (recogidas en los arts. 56 y 58 del Estatuto de los Trabajadores).

Sin embargo, si el recurso preventivo es un trabajador o una trabajadora de la plantilla no le asisten las mismas garantías que a los representantes sindicales. Será la jurisdicción social la que determine qué garantías tienen.

► ¿Cuáles son las responsabilidades de un recurso preventivo?

Respecto de las responsabilidades en las que un recurso preventivo podría incurrir, no se contempla responsabilidad administrativa alguna, la asume la empresa o persona encargada de su nombramiento, sin perjuicio de las responsabilidades de orden civil o penal en que si pudiera incurrir por sus acciones u omisiones, igual que sucede con cualquier miembro de la organización preventiva de la empresa.

Por ello, lo recomendable es que el recurso preventivo documente por escrito toda su actividad: comunicaciones con la empresa informando sobre las deficiencias detectadas, o los incumplimientos observados y las indicaciones dadas, para evitar responsabilidades en caso de accidentes.

► ¿Y las obligaciones de la empresa?

La empresa deberá dar instrucciones concretas a los trabajadores y las trabajadoras que actúen como recursos preventivos sobre:

- Los puestos o lugares o centros de trabajo donde deberán desarrollar su vigilancia.
- Las operaciones concretas y las medidas preventivas recogidas en la planificación de acciones que deben observar. Esta información se deriva de:
 - La evaluación de riesgos.
 - Planificación de la actividad preventiva.
 - Instrucciones.
 - Normas.
 - Métodos o procedimientos de trabajo seguro.
 - Etcétera.Además establecerá el procedimiento por el que el recurso preventivo comunicará las deficiencias observadas, las que no fueron corregidas o bien cuando se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas.

- Identificará ante el resto de la plantilla quién es la persona designada o asignada como recurso preventivo. Esta identificación podrá efectuarse exponiendo el nombramiento en un lugar visible del centro de trabajo, o bien llevando una señal visible que le identifique claramente como recurso preventivo. Lo recomendable es informar a la plantilla, y concretamente a quienes estén implicados en los procesos o tareas que serán objeto de vigilancia, de la presencia del recurso preventivo y de su misión en la empresa.

- La actividad de supervisión del recurso preventivo debe ser directa e inmediata y realizarse mientras se mantenga la situación de peligro. Cuando el recurso preventivo no esté cumpliendo con este deber de vigilancia, podrá realizar otras actividades distintas siempre y cuando esa labor de vigilancia no se vea perjudicada.

2. INFRACCIONES EN MATERIA DE RECURSOS PREVENTIVOS (ART. 12 DE LA LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL)

Tipo de infracción Incumplimientos

Grave	<ul style="list-style-type: none">– La falta de presencia de un recurso preventivo cuando es obligatorio acorde a lo establecido en la LPRL.– No dotar al recurso preventivo de los medios que sean necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.– No contemplar los riesgos que pueden verse agravados o modificados o los trabajos que motivan la presencia en la evaluación de riesgos o en el plan de seguridad y salud.– No recoger la planificación de acciones correctoras relativas a la necesidad de presencia de recurso preventivo.
Muy grave	<ul style="list-style-type: none">– La falta de presencia de un recurso preventivo cuando es obligatorio acorde a lo establecido en la LPRL cuando se trata de actividades consideradas peligrosas o con riesgos especiales según el art. 22 bis 1) del RSP.– No cumplir con la obligación de informar al resto de la plantilla sobre quién es el recurso preventivo o los trabajadores y trabajadoras asignados.



Además, tienes que saber...

Lo que no hay que confundir

Existe una confusión en torno a “trabajador designado” y “trabajador asignado”.

Ambos pueden ser nombrados recursos preventivos por la empresa para los trabajos que así lo requieran y a ambos se les exige una formación preventiva, como mínimo correspondiente a las funciones del nivel básico. La principal diferencia radica en que el personal designado forma parte de la modalidad preventiva de la empresa, mientras que el personal asignado como recurso preventivo no sucede así, además en el ejercicio de su función el trabajador designado (art. 30 LPRL) goza de las garantías que asisten a la representación sindical, no sufriendo ningún perjuicio derivado de su actividad de protección y prevención de riesgos laborales en la empresa, mientras que el trabajador asignado no cuenta con garantías reconocidas expresamente en la norma, sino que será la jurisdicción social quien determine qué garantías le asisten.

Incompatibilidad del recurso preventivo y la representación sindical

Aunque no existe en la normativa una prohibición o incompatibilidad entre ambas figuras, esta incompatibilidad surge por la posibilidad de crear un conflicto de intereses que impediría la coincidencia en la misma persona de ambas funciones y actividades, ya que ambos tienen sus propias funciones, facultades encomendadas y características propias.

Sin embargo hay una excepción, cuando se genera una situación de

emergencia que requiera la presencia de un recurso preventivo, si el o la representante sindical es la única persona que cuenta con la formación necesaria, podría considerarse dicha asignación siempre que sea temporal, excepcional y limitada.

Lo que no es un recurso preventivo

Tras un repaso de los aspectos claves para comprender la figura del recurso preventivo en este folleto, insistiremos en **varias cuestiones**:

- El recurso preventivo no es responsable de controlar toda la prevención de riesgos de la empresa. Su tarea es verificar y controlar las condiciones, especialmente de seguridad, en las que se desarrolla la actividad productiva y que vienen ya establecidas en la evaluación de riesgos y en la planificación preventiva.
- No es responsable de paralizar los trabajos (salvo si la empresa le otorga esta facultad en los supuestos y términos acordados).
- No es responsable de tomar ninguna acción sancionadora en contra de nadie. Solo se limitará a comunicar las deficiencias encontradas y la no aplicación de medidas por parte de alguno de los trabajadores o las trabajadoras implicados en los procesos objeto de vigilancia.
- No pueden ser recursos preventivos el personal que ejecute o esté implicado en las operaciones o actividades consideradas de especial peligrosidad.

Recursos preventivos y empresas de trabajo temporal (ETT)

No se puede contratar específicamente a personal para trabajar como recurso



La designación del recurso preventivo

preventivo a través de una empresa de trabajo temporal. En el art. 32 bis LPRL, en su apartado 4 se señala que la empresa podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios miembros del personal de la empresa..., pero un trabajador o trabajadora de una ETT lo es de ella misma y no de la empresa usuaria.

Carece de sentido preventivo que un trabajador o trabajadora de una ETT ejerciera las funciones de un trabajador asignado como recurso preventivo

en la empresa usuaria para la que presta sus servicios, porque al no pertenecer a la empresa difícilmente puede contar en la práctica con un conocimiento mínimo y experiencia en el ciclo productivo y procesos en los que se requiere la presencia de un recurso preventivo, además de las características preventivas que le habiliten para realizar de forma apropiada su tarea.

Para ampliar toda esta información o si tienes dudas sobre este tema, puedes dirigirte al Gabinete de Salud Laboral de CCOO de Industria.

¿Por qué este folleto y esta temática?

La designación del recurso preventivo, y el ejercicio de sus funciones, es una medida preventiva complementaria. La designación de personal como recurso preventivo es una fuente constante de dudas y conflictos, y se viene realizando sin tener en cuenta criterios marcadamente preventivos.

Todas las actividades comprendidas en el CNAE 29 comprenden procesos con

riesgos muy variados, que van desde la fabricación, la pintura, y el ensamblaje hasta la logística o la puesta en servicio y mantenimiento de equipos, y que dan lugar a la presencia de recursos preventivos en diversas tareas, por lo que hay que proporcionar a la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores la información necesaria para conocer las posibilidades preventivas de la figura del recurso preventivo.



Este trabajo se elabora en el marco de la acción *La designación del recurso preventivo como una oportunidad preventiva. Materiales informativos* (Código de la acción: AS2018-0050).

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales.